

NIVR

資料シリーズ
NO.16

雇用事例にみる障害者と職業

1997年3月

**日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター**

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、労働行政のみならず、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っております。

このため、当センターでは、職業リハビリテーションの各領域にわたる調査研究を広く実施するとともに、その成果を調査研究報告書及び資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本研究では、事業主や職業リハビリテーション関係者、あるいは障害のある人々自身が、より広い分野での障害者の就業の可能性を検討する手掛りとしていただくため、日本障害者雇用促進協会が業務を通じて入手した様々な雇用事例 12000 余を、障害の種類や程度別に整理し、障害者がどんな職業（職種）についているのか、また、どんな産業分野で働いているのか、企業側が行っている配慮はどんなことか、障害の種類や仕事の種類によってどう違うのか等について明らかにしました。

また、様々な障害者の障害の内容や程度が、一般の人にはわかりにくく、このこともまた障害者の雇用をせばめたり、健康管理や雇用管理上の不安につながる要因となりうるので、それぞれの障害の等級別に、障害の特質や、どのようなことは不自由がなく、どのようなことは困難なのか、また留意することは何かといったことについても、できるだけわかりやすい形でまとめた資料もあわせて作成しました。

本研究の企画および第Ⅰ部 障害者の就業分野：「職業編」、第Ⅱ部 障害者の就業分野：「産業編」は伊達木せい（特性研究部門統括研究員）現日本労働研究機構統括研究員が、第Ⅲ部 雇用に際し企業が配慮していること（内部障害関係）、第Ⅳ部 障害の特徴は春名由郎（特性研究部門研究員）が、第Ⅲ部 雇用に際し企業が配慮していること（内部障害を除く身体障害および精神薄弱関係）は石川泰（研究協力員）が担当しました。

資料の整理にあたっては、徳永秀子さんに多大な御協力をいただきました。ここに記して感謝の意を表します。

本書が障害者の職業を通じた社会復帰、社会参加を進めるための手掛りとして関係者の皆様のお役にたてば幸いです。

1997年3月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター

目 次

1. はじめに	1
2. 本書の構成	3
3. 資料の見方	3
3. 1 第Ⅰ部 障害者の就業分野 職業編	3
3. 2 第Ⅱ部 障害者の就業分野 産業編	5
3. 3 職業編 と 産業編 の使いわけ	7
3. 4 第Ⅲ部 雇用に対し企業が配慮していること	7
3. 5 第Ⅳ部 障害の特徴	8
第Ⅰ部 障害者の就業分野 職業編	13
職業編：利用上の留意点	15
職業編：目 次	17
第Ⅱ部 障害者の就業分野 産業編	215
職業編：利用上の留意点	217
職業編：目 次	219
第Ⅲ部 雇用に対し企業が配慮していること－障害種類・等級別	569
第Ⅳ部 障害の特徴－障害の種類・等級別に	587

1. はじめに

障害のある人々は、障害のある部位に負担のかからない（あるいは少ない）仕事ややり方をすれば、健常者と変らない大きな戦力として企業で活躍することができます。現に多くの障害者が、目を見はるほど多くの産業の多くの職域で活躍しており、その際、企業が配慮していることも、とくに過大なものではなく、比較的常識的な、あたりまえの配慮をしている場合が多いのが実態です。しかし、こうした情報は必ずしも集約された手軽に参照できるものになって関係者の手許には届いておらず、このため、企業の採用担当者や人事担当者は、障害者の可能な職域を比較的せまいものに考えたり、また、過大な配慮が必要なのではないかと不安に感じて、採用や配置を限定してしまうことがあるように思われます。

障害者を雇用した経験のある企業ほど、障害者の雇用にも職域の拡大にも肯定的・積極的になるとはしばしば耳にすることですが、たとえば例の1は、

【職種開拓】

障害者の職種開拓は私が直接、自転車で六万坪の敷地にある社内の全職場を巡回して仕事を見つけて回る。併行して社内の殆んど全職場に配属している障害者の仕事ぶりを見て回りもろもろの相談ごとを受けて適時その障害者を交えて職場の上司、同僚との人間関係をよりよく保つよう配慮している。障害者の職種は当初は、組立、検査職、構内清掃職ぐらいしか考えつかなかったが、現在では、一般事務職、ワープロ、パソコン、コンピュータ、プログラマー、社内郵便物の仕分けメール業務、図書管理、歴品室の管理補助、部品管理等、多種にわたっている。

松下電工株式会社西野安雄「私の障害者雇用・十二年間の足跡」

日本障害者雇用促進協会「障害者の雇用の安定に関する論文Ⅶ」P30 平成3年8月

障害者雇用に取りくむ以前は、ごく限られた職域しか思いつかなかった企業の管理者が、実際に雇用した障害者の働きぶりを通して、可能な職域ははるかに大きいことを発見していった体験を報告しています。また、例の2は、

もっとも積極的な支援内容は、F社の「障害者雇用アドバイザー制度」である。社内のこれまでの障害者雇用の対応に関するノウハウを人事管理部が集中的に蓄積して、これにもとづいて、本社人事管理部のスタッフが現場部門へアドバイスしながら全社的に障害者雇用を進める制度である。この制度は、障害者雇用の経験が浅い現場部門が多くあることを前提に、現場部門だけに障害者雇用の課題を押し付けるのではなく、本社人事管理部門のスタッフが、障害者の応募・採用の段階から障害者個人別に担当を決め、面接、配置、定着までをフォローする仕組みをつくっていた。そして、いろいろな障害者と接した経験や情報は、アドバイザー会議で共有化され、本社人事部門スタッフのノウハウが本社部門に集中的に蓄積され、それがつぎの各現場部門での障害者雇用に活かされるという好循環を生み出すことに成功していた。

障害者雇用は、人事管理部門から現場部門への一方的指示や現場部門の「好意」に依存するだけでなく、社内こうした仕組みをつくりながら全社的に進めていくことが必要であろう。

工藤 正「大企業における企業内障害者雇用支援システム」

日本障害者雇用促進協会 第2回職業リハビリテーション研究発表会「発表論文集」P176

1994年12月

社内での障害者雇用の経験やノウハウを本社人事部が集中的に蓄積し、専任のスタッフが障害者雇用の経験の浅い現場部門にアドバイスして、面接、配置、定着までを共にフォローすることによって大きな成果をあげている例です。いずれも、障害者雇用に関する効果的な経験や知識、情報の共有が障害者の雇用の促進に非常に重要な役割を果たすことを示しています。

「障害者の就業領域の可能性を幅広く示すデータが、手軽な冊子として企業の手許にあれば、それぞれの企業は社内での障害者の活用の可能性についてじっくりと検討し、コンセンサスを形成するための重要な手掛りにしてもらえる」との指摘が、障害者の雇用の促進に長年たずさわってきた行政の専門家から出されています。

また、障害者の職業能力の評価や職域の開拓にあたっている障害者職業リハビリテーションの専門家自身にとっても、同様の情報が求められており、「産業や職業構造が様々に変化していると考えられる今日、どんな産業にどんな仕事があり、どの程度の障害の人でもこなせるのか、できれば幅広い情報がほしい。また、その際の仕事の情報は、標準的に用いられる職業分類よりも、もう少し具体的な、できるだけ作業内容のわかるレベルの表示で表わした情報が望ましい」との意見が寄せられています。

また、いうまでもなく、障害のある人々自身からも、様々な分野で活躍している障害者の情報を幅広く知りたいとの希望が出されています。

本報告では、こうした要望に応じて、事業主や職業リハビリテーション関係者、あるいは障害のある人々自身が、より広い分野で就業の可能性を検討する手掛りとしていただくため、日本障害者雇用促進協会が業務を通じて入手した様々な雇用事例12000余を、障害の種類や程度別に整理し、障害者がどんな職業（職種）についているのか、また、どんな産業分野で働いているのか、企業側が行っている配慮はどんなことか、障害の種類や仕事の種類によってどう違うのか等について明らかにしました。なお、様々な障害者の障害の内容や程度が一般の人にはわかりにくく、このこともまた障害者の雇用をせばめたり、また、健康管理や雇用管理上の不安につながる要因ともなるので、それぞれの障害の等級別に、障害の特質や、どのようなことは不自由がなく、どのようなことは困難なのか、また留意することは何かといったことについても、できるだけわかりやすい形でまとめた資料もあわせて作成しました。

職業名については、上記の職業大分類より詳しい、職業中分類別に頁をかえて表示し（たとえば、「事務職」の中の、「一般事務員」、「会計事務員」、「生産関連事務員」など別に）、さらにその頁の中に□で職業小分類名を表示しました（たとえば、「一般事務員」の中の「総務事務員」、「企画・調整事務員」など）。

さらに□で示した職業小分類の下には、利用者に作業内容等が具体的に伝わるように、各企業から自由記述で報告された具体的な職種（作業）名が収録されています（同・例1）。

ごく一般的な表現（たとえば一般事務、事務、庶務などといった表現）のものはまとめて表示しましたが、具体的な仕事内容（たとえば、保険手続き業務、人事事務、受付事務など）や、レベル（事務補助・事務リーダー）、身分（庶務嘱託）なども含めて、具体的な情報の含まれる表現は、できるだけそのまま収録しました。また、職種名だけでは非常にわかりにくいものや、企業の報告してきた職種名と職業分類があわない場合などは、企業の記述した作業内容をもとに、注や（ ）で補足してあります〔（「職業編」の例2）の精神薄弱の右下の（注）や、（「職業編」の例3）の聴覚障害の再鑑業務、経理事務など〕。

障害者の就業分野：「職業編」の例(2)

職業中分類		障害の種類	
電気機械器具組立・修理の職業（発電機・電動機組立工・修理工、配電・制御装置組立工・修理工、民生用電子・電気機械器具組立工・修理工、電気通信機械器具組立工・修理工、電子応用機械器具組立工、半導体製品製造工、電球・電子管組立工、電子機器部品製造工、束線工、被覆電線製造工、乾電池・蓄電池製造工、電気機械器具検査工、その他の電気機械器具組立・修理の職業）			
精神薄弱（つづき）		障害の程度	
電気機械器具製造工 B	部品収納係 A ←	電子機器部品製造加工 B ←	A 重度精神薄弱 B 中・軽度精神薄弱
電気機械器具組立工 B		電子機器部品製造工 B B B B B B	
電気機器組立工 B	電球・電子管組立工		
電気通信機器組立			
		職業小分類	
電子事務機組立 B	組立工（オーディオ製品組立・検査） B	束線工	その他の電気機械器具組立・修理の職業
電子部品（プリント板）検査員 B	組立工（基板の部品カット） B	自動車用ワイヤーハーネス製造工 A A B	液晶パネル製造 B
電子部品（プリント板）組立工 A B B	組立補助員 A	製品組立（束線工、ハーネス工） B	組立加工（電線のテープ巻き作業） B
電子部品（プリント板）物付作業 B	コンデンサー組立工 B	線ハンダ係 B	組立工 A ¹⁾ A ²⁾ B ²⁾ B ²⁾
電子部品組立工 B B	コンデンサー製造工 B B B	束線工 B	組立作業工 A ³⁾ B ⁴⁾ B ⁴⁾ B ⁴⁾ B ⁵⁾ B ⁶⁾
電子部品微細組立 B	コンピュータ部品製造工 B	端末よじり B	電気部品組立工 B
複写機周辺機器組立 B	材料標準検査 B	チューブ通し B	マグネットリレー部品組立工 B B
半導体製品製造工	生産技能職 B	被覆電線製造工	
IC製造検査職 B	製造工（基板整列作業） B	自動車用組電線組立 B	注 1)製品組立ライン作業 2)オートバイ等のコントロールケーブル組立作業 3)テープ巻作業 4)防錆油注入作業 5)電線切断機オペレーター 6)部品のはめ作業
カード付工 B	電気機械器具組立工 B B B	生活関連機器組立工 B	
機械標準仕上 B	電気部品機械器具組立工 A B B B B B	電線端末加工 B	わかりにくい職種の内容補足

障害者の就業分野： **職業編** の例(3)

営業・販売関連事務員（営業・販売事務員、その他の営業・販売関連事務員）

視覚障害	聴覚障害	平衡機能障害	音声言語そしゃく
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">営業・販売事務員</div> 営業アシスタント ⑥ 営業事務 ③⑤	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">営業・販売事務員</div> 一般事務・事務 ①①②②②②②②②② ④⑥⑥ ②②②②②②②②④⑥	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">営業・販売事務員</div> 一般事務 ①（平衡、上肢） 営業、販売事務員 ②（平衡、上肢、下肢）	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">営業・販売事務員</div> 配送業務 ②（音声、上肢、下肢） <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">その他の営業・販売</div>
	経理事務（仕入品検収、 データ入力、伝票作成、 仕訳） ② 再鑑業務（売上金の点検） ②		

わかりにくい職種の内容補足

職業分類とあわない職種の内容補足

表中の①②③④⑤⑥は身体障害者の障害等級を示します。①②級は重度障害者、③④級は中度障害者、⑤⑥級は軽度障害者です。また、精神薄弱のAは重度、Bはそれ以外をさします。

3. 2 第Ⅱ部 障害者の就業分野 **産業編**

各ページ右側に、黒ラベルで産業大分類別に見出しがついています。農業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の順に収録されています。（ **産業編** の例1）

障害者の就業分野：産業編 の例 1

産業中分類	産業小分類	産業細分類	障害の種類
輸送用機械器具製造業 自動車・同附属品製造業（自動車製造業、自動車車体・附随車製造業、自動車部品・付属品製造業）			
脳病変移動機能障害	心臓機能障害	腎臓機能障害	
自動車製造業 製図工・写図工 ③ 自動車部品・附属品製造業 技能職 ③③ 内装梱包 技能工 ③	自動車製造業 専門技術職 ③ 事務 ④ ①③ 工場事務 作業監督職 ③ 運搬工 ④ 原動力運転保全 ③ 自動車ぎ装組立 ①	梱包工 ③ 自動車組立工 ③ 設備保全 ③ 輸送用機械器具組立工 ①①	自動車製造業 会計経理事務 ① 鋳物工 ① 機械加工 ① 検査工 ①① 工具管理係 ① 自動車組立技能工 ①① 自動車検査工 ① 自動車整備工 ① 自動車部品研削準備 ①
	自動車車体・附随車製造業 生産現場事務 ① 工具材の供給 ① 補給部品進行管理 ③		製造業 ↑ 産業大分類
	自動車部品・附属品製造業 社内教育トレーナー ① 事務 ① ①③ 倉庫係事務 ③ 総務事務 技能工（組立） ①		
		自動車部品・附属品製造業 営業課長 ① カーエアコン等の研究実験技術 ① 鑄造砂の科学分析 ① 事務機器による資料作成 ①	

産業名については、上記の産業大分類より詳しい、産業小分類毎にページをかえて表示し、さらにその頁の中に [] で産業細分類名を表示してあります。（たとえば「製造業」でみると、『輸送用機械器具製造業』の中の“自動車・同附属品製造業”など別にページを変え、さらに [自動車製造業]、[自動車部品・附属品製造業] などの産業細分類を表示してあります。）

[] で示した産業細分類の下に各産業の就業者の内訳をのせましたが、同様に利用者に作業内容等が具体的に伝わる方が望ましいため、企業から自由記述で報告された詳細な職種（作業）名を表示しました。おおまかに、管理職、専門技術職、事務職、営業・販売職、それ以外（製造、運輸・通信、サービス、保安、建設、労務関係などの職種）の順に収録してあります。

表中の①②③④⑤⑥は身体障害者の障害等級を示します。①②級は重度障害者、③④級は中度障害者、⑤⑥級は軽度障害者です。また、精神薄弱のAは重度、Bはそれ以外をさします。

3.3 職業編 と 産業編 の使いわけ

たとえば今、本書を使うかたが、障害者の雇用を進めようと考えている企業の人事担当者として。その場合「職業編」であれば、社内にある職種と同じ職種、又は関連する職種名のページを開けば、どのような障害者がこれに従事しているのか、全国の全産業の多くの事例を一目で見ることができます。収録されている職業の種類については、職業編の目次を御覧ください。〔 〕内に示した職業小分類の単位で情報が得られます。たとえば、事務職の場合で見ると、“一般事務員”であれば「総務事務員」や「企画・調査事務員」、「会計事務員」であれば「金銭出納事務員」や「予算・経理事務員」、「生産関連事務員」であれば「生産現場事務員」や「倉庫係事務員」といった〔 〕内に示した非常に細かい具体的な職業ごとに、事例がまとめられていますので、企業内の職種にもっとも近い職種を容易に捜すことができます。

企業の人事担当のかたは、同業他社がどうしているのか、見てみたいかもしれません。そのときは「産業編」で、同一産業の雇用事例をみることができます。産業編の目次は、膨大になるため、産業の小分類レベルのものしか表示していませんが（たとえば、自動車・同附属品製造業）、比較近い産業のページを開いていただければさらに、「自動車製造業」「自動車部品・附属品製造業」といった産業細分類別に事例をまとめてありますので、自社にもっとも近い産業での障害者雇用の状況を見ることができます。なお、たとえば、銀行の場合であれば、銀行の事例だけでなく、信用金庫や、農協、クレジット会社、証券、保険といった金融保険関連企業の事例もあわせて参考になるかもしれません。百貨店・総合スーパーであれば、それ以外の様々な小売業の事例や場合によっては卸売業の事例もあわせて参考になるかもしれません。

なお、「職業編」と「産業編」では、職業編の方が、産業に関係なく不特定多数の方がみることから、やや詳しい補足や注をつけたり、作業内容等をみて表現を補っていますので、産業編でみて仕事内容がわかりにくい場合など、職業編も参考になさってみてください。

障害者のかたや、職業リハビリテーションの専門家も同様に、職種の方に関心があれば、職業編で、産業に興味があれば、産業編で情報をさがしだすことができます。もちろん障害単位で就業の分野をみることもできます。

3.4 第Ⅲ部 雇用に際し、企業が配慮していること―障害種類・等級・職種別に―

障害者を雇用するときに、それぞれの企業が配慮していることは、とくに大げさなことや特別のことではありません。障害の種類や程度によって特徴的にみられる特徴と、どの障害にも共通して配慮されていること（たとえばコミュニケーションをできるだけ密にはかるよにするなど）とがありますが、この第Ⅲ部の内容をご覧いただければおわかりのように、それぞれの障害者の必要に応じて、ごく基本的なことに気を配るだけで、多くの障害者が職場で活躍している様子をご理解いただけたと思います。

なお、配慮する事項は仕事の種類によって違ってくる可能性がありますが、すべての仕事についてご紹介することは紙面の関係もあってできませんので、それぞれの障害の種類・等級毎に、従事している

人数の多い仕事を2種類とり上げ、企業が配慮している事項を整理しました、ほとんどの場合①技能工・生産工と、②事務職が人数の多い代表的な仕事になっています（重度の視覚障害や精神薄弱では、それぞれ、「あんま・マッサージ・はり・きゅう」やクリーニング工など、若干異なる仕事に従事する人数の多い仕事になっています）。

具体的にみていきましょう。障害の種類別それぞれに、総括表、詳細表を作成しました。総括表には企業が配慮していることを、配慮事項の大分類別で多い順に整理しました。また、詳細表には配慮の具体的内容をまとめました。今回の記述には、障害の簡単な特徴と、総括表と詳細表から見出された企業が配慮していることのごく代表的な点が含まれています。

なお、総括表と詳細表については分量が多いため、ここには記載しておりません。総括表と詳細表の内容をお知りになりたい方は企画調整室までお問い合わせ下さい。

3. 5 第IV部 障害の種類・等級別にみた障害の特徴

—どのようなことに困難があり、どのようなことは大丈夫か。気をつけることは?—

私達は、様々な障害のある人達がそれぞれどのようなことは困難であり、どのようなことは大丈夫なのか、必ずしも十分には理解できていません。これは、障害の内容や程度を日常生活や作業に結びつけてわかりやすく整理した情報が少ないことも一因です。そのために障害に伴う不自由が実際よりも過大に考えられたり、どのような配慮をすべきなのかよくわからないという不安から、できる仕事の範囲がせまく考えられたり、大げさな設備がいると考えられたりする可能性があります。

こうした障害理解の難しさを少しでも減らしたいと考えて、専門家向けに提示されている厚生省の障害等級表や障害判定基準等をもとに、障害の種類・等級別に、どのようなことはできてどのようなことはむずかしいのかを整理し、どんなことに気をつけるべきかも含めて解説と表でまとめてあります。

個々の障害者の状況は様々ですので、幅をもったものとお考えいただく必要がありますが、これを御覧いただければ、〇〇障害とはどのような障害であるか、そのうち、障害の程度が〇級の人是一般にどの程度のことのできたり不自由だったりするのか基本的な点についておわかりいただけますので、採用、配置、職業リハビリテーション等に広く活用いただけると思います。

例として聴覚のページを引用してみました。これによれば、最も重い2級のかたは、聴覚が全く失われていて、補聴器を使っても聴覚は回復しません。しかし3級のかたは、補聴器なしでも1m程度の位置からのバスのクラクションやピアノの大きな音、耳元で大声で話す会話などを聞きとることができ、通常の会話も補聴器を用い、かつ近くで大きな声で話されれば理解できることなどが具体的に示されています。(例IV-1)

2) 聴覚又は平衡機能の障害

a) 聴覚障害 (2、3、4、6級)

聴覚に全く頼らないで行える日常活動は多い。しかし、危険回避、会話による意思疎通等には、聴覚情報の役割は大きい場合も多くある。

【2級】2級の聴覚障害者は聴覚が全く喪失した状態であり、補聴器を使っても聴力の回復はない。

【3級】3級の聴覚障害者は耳元での大声の会話、電車の通過、車のクラクション、サイレン等の非常に大きな音は聞き取れる。しかし、通常の会話の理解は、補聴器を用いてもなお困難を伴い、接近して大声で話す必要がある。

【4級】4級の聴覚障害者は、補聴器がなくとも聴覚情報だけで自分が静かな場所にいるか、騒がしい場所にいるかの判断が可能である。補聴器がなくとも通常会話の半分程度は理解でき、耳元で話すか、大声で話せばほとんど理解できる。補聴器を用いればほとんどの会話が理解できる。

【6級】6級の聴覚障害者は、補聴器なしでも非常に接近(40cm以内)するか、大声で話せば会話を聞き取り、補聴器を使えば健常者と変わらない機能を有する。

【重度聴覚障害(2級)を中心とする留意事項】聴覚障害だから騒音があっても問題がないということはなく、耳鳴りやめまいや残存聴力の低下をきたすケースがあるので避けるべきである。また、聴覚障害者の職場での問題はコミュニケーション不全による部分がほとんどであり、ストレスがたまりやすいとの指摘もある。なお、手話は聴覚障害者にとって最もリラックスできるコミュニケーション手段であり、信頼感や親密感を高める点で効果的であるが、通常の意味疎通の方法としては、筆談や視覚による例示で十分な場合が多く、むしろコミュニケーションをとろうとする姿勢が重要である。

聴覚障害者のほとんどが口話訓練(読唇術)を受けているので、1対1でゆっくりと話せば会話は理解できる。しかし読唇術を会議や集会で使うことは困難な場合が多く、手話や筆談の併用が通常である。

来客や緊急連絡をライトの点滅、振動、送風で示す機器や、電話で筆談するための機器もある。ファックスや電子メールの使用は、電話に代わるよい遠隔コミュニケーション手段である。

聴覚障害

	会 話 の 理 解			聞き取れる音のレベル(目安)	
	通常	耳元で 通常 大声	補聴器使 用の場合	補聴器なしの場合	補聴器使用の場合
2級	不可	不可 不可	不可		
3級	不可	不可 可	不可 (場合によ り可)	バスのクラクション (側方1m) ピアノの大きな音	地下鉄内の騒音 騒がしい事務所の騒音
4級	理解50% 以下	可 可	可 (場合によ り不可)	地下鉄内の騒音 騒がしい事務所の騒音	大声の会話
6級	40cm以内 に接近す る必要	可 可	可	大声の会話 顔に近づいての通常 の会話	普通の会話

また、下肢障害の例が典型的ですが、障害を補う補助具を用いた場合と用いない場合、それぞれに、できること、できないことが示されています（たとえば下肢障害1級のかたはいずれも立つことができない障害ですが、義肢を用いれば立つことと、わずかな歩行が可能となること3級程度のかたであれば困難の大幅な軽減が可能であることなどがわかります）。

また、同じ下肢障害の一級といっても、切断の場合と、下肢はそろっているが機能が全廃されている場合がある、3級ともなるとさらに様々なタイプの障害がある（両足を足首で欠く、踵を残して欠く、片脚を大腿から欠く……）といったように同等級内の障害の多様性の存在とそれに伴う可能性や困難性の違いについても、代表的なものがわかるように作成されています（例IV-2）

(例IV-2)

b) 下肢障害（1-6級）

下肢の機能は立位の維持、歩行、階段の昇降、走行、さらに座ることである。

【1級】 1級の下肢障害は下肢機能が全く失われた状態である。義足と両側のクラッチ杖を用いれば立位の維持とわずかな歩行は可能である。たたみ上などでは短い義足を用いればそれだけ立位維持や走行の安定性が増す。しかし、実用的な移動には車椅子を使用することが多い。一般的に、切断と機能障害では、機能障害の場合には腰や腹部の筋力も弱くなっている場合が多く、装具によって筋骨格系を支持したとしても切断よりも能力障害が大きくなる傾向がある。

【2級】 2級の障害者には、1) 両脚を下腿2分の1以上で欠くもの、及び2) 両脚の機能の著しい障害の場合がある。1の場合には義足と1本杖を用いれば起立維持や歩行が可能となるが、階段昇降には手すりが必要である。2の場合には下肢の感覚が失われている場合も多く、歩行等の運動調節がより困難であり、個別に評価する必要がある。

【3級】 下肢障害の3級では、1) 両脚を足首から、又はかかとを残して欠く、2) 片脚を股・大腿から欠く、及び、3) 片脚の機能全廃の場合がある。両脚に欠損がある場合には起立もできないが、義足を装着して訓練すれば、起立や歩行、階段昇降、さらには走ったりスポーツも制限があるものの可能となる。片脚の欠損の場合には義足を装着して訓練すれば、ほぼ健常者と同様の能力を発揮できるが、歩行には1本杖、階段昇降には手すりが必要となる場合がある。

【4級】 下肢障害の4級では、1) 両足の足先を欠く、2) 両足の指機能全廃、3) 片脚の下腿の2分の1を欠く、4) 片脚の機能の著しい障害、5) 人工骨頭や人工関節使（以下略）

下肢障害（義足、装具を使用しない場合）

	立つ	歩く	階段昇降	走る	正座、あくら、横座り
1級 両脚を股・大腿1/2で欠く 両脚の機能全廃	不可	不可	不可	不可	不可
2級 両脚を下腿1/2で欠く 脚の機能の著しい障害	不可	不可	不可	不可	場合により可
3級 両脚を足首で欠く	不可	不可	不可	不可	可
両足を踵を残して欠く	支えが必要	不可	不可	不可	場合により可
片脚を股から欠く 片脚を大腿から欠く 片脚の機能全廃	不可	不可	不可	不可	可 (以下略)

ごく大まかなものですが、知的障害の例(例 1V-3)なども、目安表の内容を御理解いただくのにわかりやすい例かと思えます。

(例IV-3)

6) 知的障害

知的機能は生後の発達の過程で習得される様々な能力の基盤となる。身体機能面は発達していても、知的機能の障害によって、獲得されるべき能力の発達が遅れる。

【最重度】知的能力はほぼ3歳以下の乳幼児のレベルであり、衣食に絶えず保護が必要となり、身辺整理、環境適応なども単独では不可能である。意思交換も非常に困難である。

【重度】知的能力はほぼ3歳から6歳程度の学童期前のレベルであり、衣食は自立しているが、身辺整理については部分的であり、言語や意思交換にも不十分な面がある。

【中度】知的能力はほぼ8歳までの小学校低学年に相当する。環境適応や意思交換も自立し、言語も幼稚な面があるが使用でき、読み書き、計算も簡単なレベルであれば可能である。

【軽度】知的能力はほぼ小学生中～高学年に相当することが多いが、知的能力のうち推理能力、言語能力、非言語的理解力等、一部の知的機能が障害され、他の知的機能には問題がないという例も含まれる。一般に抽象的思考や推理能力が困難であるが、人によって読み書き、計算を含む知的活動が可能であり言語もほぼ問題なく使用できる。自立した就職が可能となるが、但し一見障害が軽いので周囲から何とかなるだろうと思われ、十分な指導や配慮が行われないうちに問題の生じることも少なくないので留意が必要である。

【留意事項】知的障害者は重度になるほど、知的な面だけでなく、手足の運動にぎこちなさがあったり、体力的な障害がある場合(5分の1程度の場合)があり、個別的な評価が必要である。

知的障害

	精神年齢 の目安	衣食	身辺 整理	意志 交換	環境 適応	職業	言語	読み 書き	計算	抽象的思考 推理
最重度	～3歳	絶えず保 護が必要	不可	不可	不可	不可	不可	不可	不可	不可
重度	3～6歳	可	部分 的	場合 により可	不可	指導の 下に就 職可	不可	不可	不可	不可
中度	6～8歳	可	可	可	可	指導の 下に就 職可	幼稚	可	部分 的	不可
軽度	8～12歳	可	可	可	可	自立と 競争的 就職 が可能	可	可	可	困難

なお、これ以外の多くの障害も、また外見上見えにくい、心臓や腎臓など、内科系の障害などくに一般の人にはわかりにくい障害も含め、当該目安表の情報等を参考にして必要な配慮をしていただければ、まだまだ多くのかたが職場の戦力として活躍されることでしょう。

この目安表が多くのかたに活用され、障害への理解と障害者の戦力化、そして合理的な配慮のために活用されることを願っております。